

Т. В. Гура

tatyana-gura@ukr.net

О. С. Пономарьов

palex37@ukr.net

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЛІДЕРІВ

Hura T. V. Systematic approach to the organization of future leaders' training / T. V. Hura, O. S. Ponomariov // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G. S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S. D. Maksymenko, L. A. Onufrieva. – Issue 38. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2017. – P. 133–145.

T. V. Hura, O. S. Ponomariov. Systematic approach to the organization of future leaders' training. The importance of the need in leaders and the raise of demands to their professionalism and personality traits, first of all to those of influencing people and the character of such influence are analyzed in the article. The role of the current situation in Ukraine is stressed, and this situation puts forward the task of development and application of efficient methods to detect potential leaders and organizing their further purposeful training in the education system. The main causes of the problem in organizing future leaders' training at higher school are determined. They drive young potential leaders to try going abroad to get education and then a well-paid job by specialization obtained. An attention is paid to the key trait of a leader – charisma. The issues of the meaning and forming of charisma were discussed at the 1st International theoretical and practical conference «Leaders of the XXI century. Forming a charismatic leader's personality on the basis of humanitarian technologies» which took place at National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» in September 2017. The article deals with the problem of importance of systematic organization of leaders' training which lies in solving the following tasks: detection of potential leaders; forming and securing a proper level of their professional and social competences; development of both professionally and socially important and specifically leadership personality traits and qualities. The organization of purposeful leaders' training is viewed which lies in detection of each student's individual psychological traits; understanding of a student's individual peculiarities by a teacher; the presence and purposeful development of distinctive leadership traits; the causes of lack in immediate contact and indirect character of interper-

T. V. Hura – the scientific contribution of the co-author is 50%,

O. S. Ponomariov – the scientific contribution of the co-author is 50%.

sonal communication between a teacher and a student. The article also contains a discourse on the issue of content aspect of systemic order in leaders' training that means such organization of training and education process which would suppose not only a clearly determined content of this training, but also students' interest in mastering it, activating of motivation of their learning and cognitive activities and leadership traits' directed development. Therefore, their training content has to include practical classes in forming stable skills in analysis of problematic situations in potential leaders and preparing and taking decisions on their successful solving, mastering technologies of influencing personnel and managing them, as well as delegation of authority, preparing and conducting meetings and negotiations. The functions of systematic approach providing the leadership potential forming in students are distinguished, they are: outlook, methodological, analytical, critical, and cultural. It is proved that the combination of traditional and innovative pedagogic technologies, specialized trainings, and other methods of pedagogic influence is necessary for future leaders' training system.

Key words: leader, leadership, leader potential, personality, charisma, system of training, system-based approach, pedagogical technologies, trainings, pedagogical influence.

Т. В. Гура, О. С. Пономарьов. Системний підхід до організації підготовки майбутніх лідерів. Проаналізовано важливість потреби в лідерах і підвищення вимог до їхнього професіоналізму й особистісних якостей, перш за все до здібностей впливати на людей і характеру цього впливу. Підкреслено роль ситуації в Україні, яка ставить перед системою освіти завдання з розробки та застосування ефективних методів виявлення потенційних лідерів та організації подальшої їх цільової підготовки. Відзначено основні причини проблеми організації підготовки майбутніх лідерів у вищій школі, що спонукають до відвертого прагнення молодих потенційних лідерів виїжджати за кордон для отримання освіти, а згодом і престижної добре оплачуваної роботи за здобутим фахом. Акцентовано увагу на визначальній характеристиці лідера – харизмі, питання про значення та формування якої у майбутніх лідерів обговорювалися на I Міжнародній науково-практичній конференції «Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій», яка відбулася в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» у вересні 2017 року.

У статті висвітлено проблему значущості системної організації підготовки лідерів, яка полягає у розв'язанні таких завдань: виявлення потенційних лідерів; формування й забезпечення належного рівня їх професійної і соціальної компетентності; розвиток як професійно і соціально значущих, так і специфічно лідерських особистісних рис і якостей. Розглянуто організацію цільової підготовки лідерів, що полягає у виявленні індивідуальних психологічних рис кожного студента; розуміння педагогом індивідуальних особливостей студента; наявність та цілеспрямований розвиток виразних лідерських якостей; причини

відсутності безпосереднього контакту й опосередкований характер між-особистісного спілкування між викладачем і студентом.

У статті обговорено питання про змістовний аспект системності підготовки лідерів, що означає таку організацію навчально-виховного процесу, яка б передбачала не просто чітко визначений зміст цієї підготовки, а й зацікавленість студентів у його оволодінні, активізацію мотивації їхньої навчально-пізнавальної діяльності й цілеспрямований розвиток лідерських якостей. Тому зміст їх підготовки має включати практичні заняття з формування у потенційних лідерів сталих навичок аналізу проблемних ситуацій, підготовки і прийняття рішень для їх успішного розв'язання, оволодіння технологіями впливу на персонал та управління ним, а також делегування повноважень, підготовки й проведення ділових нарад і ведення переговорів. У статті відзначено функції системного підходу, що сприяють формуванню лідерського потенціалу в студентів, а саме: світоглядна, методологічна, аналітична, критична та загальнокультурна. Доведено, що для системи підготовки майбутніх лідерів необхідно поєднання традиційних та інноваційних педагогічних технологій, спеціалізованих тренінгів й інших методів педагогічного впливу.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерський потенціал, особистість, харизма, система підготовки, системний підхід, педагогічні технології, тренінги, педагогічний вплив.

Постановка проблеми. Та надзвичайно складна суспільно-політична, соціально-економічна і духовно-культурна ситуація, яка сьогодні склалася в Україні, вимагає невідкладної організації підготовки принципово нової генерації лідерів і національної патріотичної еліти буквально для усіх сфер суспільного життя. Це мають бути люди з приманною їм високою фаховою і соціальною компетентністю, чіткими морально-етичними принципами і переконаннями, громадянською зрілістю і глибоким розумінням особистої відповідальності за долю народу і стан справ у державі. Однак проблему організації такої підготовки ускладнює відсутність, *по-перше*, досвіду цілеспрямованої діяльності системи освіти з виявлення потенційних лідерів і подальшого ефективного розвитку їхніх специфічно лідерських особистісних рис і якостей. *По-друге*, розв'язання цієї проблеми ускладнює й недостатнє розуміння важливості потреби в еліті та лідерах, що формується в суспільній свідомості. *По-третє*, посилення недовіри широких мас населення до влади поступово трансформується в певне послаблення почуття патріотизму. Переконалим свідченням справедливості цієї тези є відверте прагнення молоді, в тому числі, на жаль, і потенційних лідерів, виїжджати за кордон для отримання освіти, а згодом і престижної добре оплачуваної робо-

ти за набутих фахом. Системний характер порушеної проблеми вимагає для її успішного розв'язання і системного підходу до організації ефективної системи цільової підготовки лідерів, яка б забезпечувала поєднання високого рівня їхньої професійної і соціальної компетентності з усвідомленням ними своєї суспільної місії та з прагненням і готовністю плідно застосовувати свої знання, уміння і досвід на благо рідної країни та її народу.

Зв'язок цієї проблеми з важливими актуальними теоретичними і прикладними завданнями безпосередньо впливає із самої її сутності. Адже дійсно, через надзвичайну складність, суперечливість і високу відповідальність характеру та змісту підготовки лідерів її організація вимагає системного підходу. Його ж реалізація повинна ґрунтуватися на чітких і надійних теоретичних і логіко-методологічних засадах. Тому вже самі підходи до розв'язання цієї проблеми тією чи іншою мірою повинні здійснювати певний внесок і у розвиток теорії лідерства, і в теоретичні аспекти виявлення потенційних лідерів та їх подальшої цільової підготовки.

Водночас ця підготовка сама по собі має суто практичні завдання й цілі, а тому повинна розглядатися як один зі специфічних різновидів психолого-педагогічної діяльності. Їй у цьому сенсі проблема організації підготовки лідерів виявляється тісно пов'язаною із системним вибором раціональних методів і способів, прийомів і педагогічних технологій, адекватних цілям та очікуваним результатам. Адже як професійна підготовка лідерів, так і їхній особистісний розвиток, перш за все, мають бути спрямовані на їх майбутню практичну діяльність, у якій і реалізуватимуться результати підготовки.

Аналіз останніх досліджень із порушеної проблеми переконливо свідчить як про її актуальність, так і про істотну теоретичну і практичну значущість. У цьому можна впевнитись, ознайомившись із результатами досліджень таких учених, як В. Бабаєв, Г. Балан, О. Бандурка, Б. Басс, С. Бука, С. Заветний, С. Калашнікова, В. Мороз, О. Нестуля, О. Романовський, С. Філонович, Холта Сеппо, М. Чепига та інші. У їхніх публікаціях висвітлюються різні аспекти складного й надзвичайно цікавого феномену лідерства. Наприклад, Е. Шейн аналізує взаємозв'язки між лідерством та організаційною культурою в групі. Важливі питання трансформаційного лідерства досліджують Б. Басс (B. M. Bass) та Р. Ріджіо (R. E. Riggio) [5]. Із філософських позицій розглядають особливості креативного лідерства П. Кассе (P. Casse) і П. Г. Клодель (P. G. Claudel) [6]. Значна кількість публікацій

присвячена дослідженню політичного лідерства (Ж. Блондель, В. Карасьов, І. Шаблінський, В. Шеклтон та ін.). Істотний інтерес викликають роботи з емоційного лідерства. Тут прикладом можуть слугувати роботи Д. Гоулмана, Г. Бояциса й Е. Маккі, які послідовно проводять думку про те, що завдяки своєму цілеспрямованому впливу лідери, пробуджуючи в людях позитивні емоції, розкривають у них їхні найкращі особистісні риси і якості [1]. Д. Пір упевнений, що ефективність і сила впливу лідера визначаються масштабом особистостей тих, хто йде за ним.

Переважна більшість дослідників упевнені в тому, що визначальною характеристикою лідера є його харизма. Сутність феномену харизми як джерела влади лідера над людьми М. Гантер детально проаналізував ще в 1979 році й виявив, що вона породжує здатність лідера здійснювати на людей сильний вплив завдяки своїм особистісним якостям і стилю керівництва [8]. Особливості харизматичного лідерства та їх прояв в організації розглядають Дж. Конже і Р. Канунго [7].

За словами С. Заветного, О. Пономарьова та С. Пазиніча, «висока професійна компетентність у поєднанні з яскраво вираженими природними якостями людини, серед яких особливо важливу роль відіграють її комунікативні й організаторські здібності, поступово трансформуються у потребу самовираження, максимальне задоволення якої і проявляється у лідерстві» [2, с. 141].

Окрему і вкрай важливу проблематику, як із позицій теорії лідерства, так і з практичної значущості, становлять публікації з питань, пов'язаних із цільовою підготовкою лідерів. Вони включають можливість виявлення потенційних лідерів та розробку і послідовне використання відповідного надійного та валідного психолого-педагогічного інструментарію. Однак чи не центральне місце в цій проблематиці посідає системна організація підготовки лідерів та розвитку їхнього особистісного, насамперед, сучасного лідерського потенціалу.

Так, І. Пінтосевич та В. Воронов упевнені в реальній можливості виховання і самовиховання лідера, в можливості розвитку лідерських рис і якостей [3]. Важливі теоретичні та прикладні питання розвитку лідерського потенціалу розглядають О. Романовський, Т. Гура й А. Книш [4]. Є. Балджи та О. Паламарчук аналізують особливості особистісного та професійного розвитку сучасного викладача-лідера. Досить велика кількість публікацій присвячена розвитку лідерства для державного управління. Цьому питанню присвячені праці таких авторів, як В. Бабаєв,

Є. Драгомірова, М. Кушнір, С. Марова, О. Нестуля, В. Стадник та інші. Істотну увагу дослідників привертають і проблеми підготовки лідерів для бізнесу. В Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ») у вересні 2017 року було проведено спеціальну міжнародну наукову конференцію «Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій», безпосередньо присвячену проблемам організації підготовки харизматичних лідерів.

Разом із тим, було б неправильно вважати, що дослідження проблем лідерства майже вичерпані. Динамічний характер союдогення і його виразна інноваційна спрямованість змінюють сутність соціальних потреб у лідерах та висувають нові суспільні вимоги до професіоналізму лідерів та їхніх професійно і соціально значущих особистісних рис і якостей. А це, у свою чергу, зумовлює необхідність як поглиблення відповідних досліджень, так і організації цільової підготовки лідерів, здатних максимальною мірою задовольняти суспільні потреби.

Невирішеним аспектом проблеми залишається побудова цілісної та ефективної системи професійної підготовки лідерів, яка б передбачала їх бажаний особистісний розвиток. Мається на увазі, перш за все, організація цієї підготовки та вибір адекватного і достатньо ефективного психолого-педагогічного інструментарію, системне застосування якого забезпечувало б реальну можливість успішного досягнення очікуваних результатів, які б повною мірою відповідали системі заздалегідь визначених цілей.

Мета статті полягає у спробі побудови такої організації підготовки майбутніх лідерів, яка б ґрунтувалася на системному підході до самого визначення та реалізації теоретичних і методологічних принципів. Водночас організація цієї підготовки враховує узагальнений практичний педагогічний досвід авторів із забезпечення системної єдності цілісного навчально-виховного процесу у вищій школі. Ставимо за мету довести, що тільки за умови, коли цей процес послідовно реалізовує системний цілеспрямований педагогічний вплив і гармонійно поєднує завдання з навчання, виховання, соціалізації й особистісного розвитку студентів, можна забезпечити бажаний характер прояву і розвитку їхнього лідерського потенціалу. Передбачається також показати, що розвитку останнього активно сприяє саме системний підхід.

Виклад основного матеріалу вважаємо за доцільне розпочати з того, щоб визначити сутність і зміст самого поняття сис-

темного підходу. Під ним ми розумітимемо такий характер методології як наукового пошуку, так і практичної діяльності, який ґрунтується на розгляді об'єкта пізнання чи діяльності як системи, тобто цілісної у своїй єдності сукупності елементів, взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою. Стосовно власне організації підготовки лідерів системний підхід означає такий вибір цілей і адекватних їм засобів і способів організації та реалізації навчально-виховного процесу, які б реально забезпечували успішне досягнення всієї сукупності обраних цілей. Іншими словами, які б забезпечували формування високого рівня професійної та соціальної компетентності лідерів і водночас забезпечували високий рівень розвитку їх особистісних рис і якостей, насамперед тих, що мають характеризувати особистість саме як справжнього харизматичного лідера.

Основна мета організації цілеспрямованої підготовки лідерів випливає безпосередньо із суспільних потреб у лідерстві. Тому сама підготовка повинна полягати у розв'язанні системної цілісності таких трьох завдань. *По-перше*, це має бути виявлення потенційних лідерів. *По-друге*, це формування й забезпечення належного рівня їх професійної і соціальної компетентності. *По-третє*, це розвиток як професійно та соціально значущих, так і специфічно лідерських особистісних рис і якостей. Належної ефективності розв'язання цих завдань можна досягти тільки при застосуванні системного підходу як до організації, так і, особливо, до практичної реалізації цілісного навчально-виховного процесу. Це означає: чітке бачення стратегічних цілей навчання, виховання й особистісного розвитку кожного студента, прагнення викладача у кожного з них тією чи іншою мірою розвинути лідерський потенціал та інші вкрай необхідні справжньому лідерові особистісні риси і якості.

Цей підхід має орієнтувати потенційних лідерів на успішне життя й професійну діяльність відповідно до обраної ними життєвої стратегії, на їхнє належне володіння надійним арсеналом методів і засобів лідерського впливу на людей та уміння ефективно організовувати їх спільну діяльність. А це вимагає уміння надихати оточуючих на високі цілі, вселяти в них упевненість у власних силах, здібностях і можливостях.

Організація цільової підготовки лідерів є досить складним завданням. *По-перше*, не так просто виявити індивідуальні психологічні риси кожного студента. Адже далеко не кожен із них виявляє довіру до педагога й відкривається перед ним. Водно-

час іще К. Ушинський справедливо зазначав, що для того, щоб виховати учня в усіх відношеннях, його треба взнати в усіх відношеннях. Крім того, для багатьох студентів характерно чітке резистентне ставлення до спроб педагогів вивчити їхні характеристики, проникнути у їхній внутрішній світ. *По-друге*, різні студенти по-різному реагують на один і той самий педагогічний вплив. Це вимагає розуміння педагогом їхніх індивідуальних особливостей, які можна досягнути саме завдяки валідному інструментарію психолого-педагогічного впливу. Ось чому ця суперечність часто стає на заваді досягнення цілей виховання й особистісного розвитку майбутніх лідерів. *По-третє*, необхідною умовою належної підготовки лідерів є наявність і цілеспрямований розвиток виразних лідерських якостей, перш за все харизми, у кожного з педагогів, які задіяні в навчально-виховному процесі цієї підготовки. Але практика переконливо свідчить, що насправді далеко не кожен із них є справжнім лідером. Тому сила й інтенсивність їхнього психолого-педагогічного впливу на студентів виявляється різною. *По-четверте*, через складну соціально-економічну ситуацію сьогодні певна частина студентів українерегулярно відвідують навчальні заняття. У кращому разі вони користуються початково-методичною літературою або дистанційними курсами. Однак для обох випадків характерна відірваність навчання від виховання, педагогічний вплив на них лишається мінімальним через відсутність безпосереднього контакту й опосередкований характер міжособистісного спілкування.

Усі подібні ситуації й вимагають системного підходу, який педагоги кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна НТУ «ХПІ» під керівництвом завідувача кафедри проф. О. Романовського успішно використовують у процесі організації та практичної реалізації системи підготовки фахівців і розвитку їхнього лідерського потенціалу. З цією метою розробляються та широко застосовуються активні методи навчання, інноваційні педагогічні технології і спеціальні тренінги. Студенти отримують можливість розвинути у себе такі істотні риси і якості лідера, які ми певною мірою запозичили з дослідження Дж. Коузеса та Б. Познера «Виклики лідерства», наповнивши їх зміст конкретикою. *По-перше*, у будь-якій ситуації слід мати власну сміливу позицію, що передбачає здатність знаходити можливості, експериментувати і ризикувати заради досягнення визначеної мети. Для цього ми визнаємо право студента на помилку, але вимагаємо пошуку ним шляхів і способів

її виправлення. *По-друге*, треба вміти формувати спільне з персоналом бачення цілей, що буде надзвичайно важливим і корисним для нього в майбутній командній діяльності. Це означає як уміння самому уявляти майбутнє, так і активно залучати людей до спільної справи. Ця здатність розвивається завдяки системному застосуванню в навчально-виховному процесі ділових та рольових ігор й аналізу проблемних ситуацій.

По-третє, необхідно навчитися давати змогу діяти іншим, що означає здатність стимулювання співпраці, підтримання ініціативи та використання такої ефективної управлінської технології, як делегування повноважень та підтримання виконавців. Розвитку в майбутніх лідерів такої здатності активно сприяє системне застосування методів ігрового проектування й інших методів командної діяльності. *По-четверте*, для лідера надзвичайно важливо навчитися моделювати шляхи, засоби і способи досягнення цілей. Тому, з одного боку, він має показувати приклад і бути взірцем для своїх прихильників і послідовників, а з іншого боку – планувати окремі маленькі перемоги. Для розвитку цієї риси доцільно розробляти й застосовувати систему заохочень, прищеплюючи студентам ще й позитивне мислення. *По-п'яте*, однією з визначальних здібностей лідера повинно бути вміння надихати до діяльності й успіху інших людей, вселяти в них упевненість. Для цього він повинен визнавати значущість праці кожної окремої людини для загального успіху команди й обов'язково відзначати досягнення кожного з членів команди, дякуючи їм за роботу. Формуванню і розвитку такої риси поведінки потенційного лідера як усталеної звички істотною мірою сприяє використання ділових і рольових ігор, упровадження методу кейсів.

Як свідчить освітня практика, успішний розвиток розглянутих рис і здатностей чи, принаймні, значної частини з них можна забезпечити при викладанні будь-якої навчальної дисципліни. Особливо успішно й ефективно це завдання виконується у процесі вивчення психолого-педагогічних і соціально-гуманітарних дисциплін загалом. Для цього педагог повинен чітко визначати виховні й розвиткові цілі, які можуть бути досягнуті при розгляді тієї чи іншої теми навчального курсу, а також визначити ті шляхи і засоби, способи і прийоми, використання яких спрямоване на розв'язання виокремленого завдання. При цьому вкрай важливо, щоб це використання було непомітним і ненав'язливим для студентів та здійснювалося в емоційно сприятливій для них атмосфері на загальному тлі навчально-пізнавальної діяльності.

Системний підхід до організації цілеспрямованої підготовки лідерів у системі вищої школи повинен передбачати взаємопов'язані зусилля викладачів буквально всіх навчальних дисциплін на основі цілісної сукупності цілей і завдань цієї підготовки та єдиної системи логіко-методологічних принципів. Це означає забезпечення чітко продуманої єдності цілей, змісту і характеру навчання та виховання, особистісного розвитку і соціалізації студентів. Для успішного розв'язання цих завдань необхідний належний рівень психолого-педагогічної компетентності викладачів та розвинені їхні власні лідерські риси і якості. Й, безумовно, їм має бути притаманна чітка психологічна спрямованість на педагогічну діяльність і чітке її ціннісне сприйняття. Адже лише у такому разі вона не тільки буде успішною, але й принесе глибоке задоволення педагогові та студентам.

Вважаємо за необхідне дещо детальніше зупинитися на основних аспектах системного підходу до організації цільової підготовки лідерів, які дозволяють задовольнити високі суспільні вимоги до лідерів і їх особистісного розвитку, які б активно сприяли науково-технічному і соціальному прогресу, досягненню суспільної злагоди й реалізації креативних здібностей кожної людини, зростанню добробуту населення і могутності країни.

У цільовому аспекті ці вимоги конкретизуються у завдання педагога формувати зі студента харизматичного і компетентного лідера, яким є і має бути сам педагог. Адже добре відомо, що особистість може виховати тільки Особистість. Також цілком очевидно, що й лідера може сформувати тільки справжній Лідер. Це зовсім не означає, що педагог повинен обіймати якусь керівну посаду. Головне полягає в його активній життєвій позиції та у його прагненні й здатності позитивно впливати на своє оточення. Структура самих цілей підготовки лідерів повинна передбачати не тільки стратегічні, кінцеві цілі, а й проміжні, що допомагало б контролювати їх досягнення.

У змістовному аспекті системність підготовки лідерів означає таку організацію навчально-виховного процесу, яка б передбачала не просто чітко визначений зміст цієї підготовки, а й зацікавленість студентів у його оволодінні, активізацію мотивації їхньої навчально-пізнавальної діяльності й цілеспрямований розвиток лідерських якостей. Тому зміст підготовки має включати практичні заняття з формування у потенційних лідерів сталих навичок аналізу проблемних ситуацій, підготовки і прийняття рішень для їх успішного розв'язання, оволодіння технологіями

впливу на персонал та управління ним, а також делегування повноважень, підготовки і проведення ділових нарад і ведення переговорів.

У функціональному аспекті організація підготовки лідерів означає, що в загальній системі завдань цієї підготовки, крім її безпосередніх цілей, слід також передбачати виконання певної сукупності специфічних функцій. *Світоглядна функція* полягає у формуванні у студентів чітких світоглядних позицій. *Методологічна функція* призначена для вироблення у них найбільш загальних ідей і принципів діяльності, які забезпечують її належну ефективність. *Аналітична функція* допомагає розвинути здатність системного аналізу складних ситуацій та розробки адекватних рішень для їх успішного розв'язання. *Критична функція* сприяє розвитку критичного ставлення до дійсності, до прийнятих стереотипів і цінностей та пошуку інноваційних рішень. Нарешті, *загальнокультурна функція* істотно підвищує особистісний авторитет лідера й ефективність його впливу на людей.

Водночас системна організація підготовки лідерів має передбачати і наявність своєрідного надзавдання. Його сенс полягає в тому, щоб студенти не просто засвоїли певну систему знань та розвинули необхідну сукупність рис і здібностей, але й щоб отримані ними знання, уміння й навички, їхні здібності й творчий потенціал ефективно використовувалися ними в життєвій практиці та у професійній діяльності. Саме орієнтація навчально-виховного процесу підготовки лідерів на це надзавдання може забезпечити бажану ефективність їхньої підготовки, яка б відповідала потребам нашого суспільства в лідерах, здатних успішно подолати ту глибоку і тривалу кризу, яку переживає сьогодні Україна. Така висока значущість ефективної підготовки лідерів висуває її на рівень загальнодержавної проблеми й підвищує відповідальність вищої школи.

Висновки з викладеного матеріалу можна звести до таких положень. *По-перше*, у зв'язку з ускладненням умов суспільного життя істотно зростає роль лідерства як важливого соціального феномену. Адже потреба в лідерах зумовлена не тільки їхнім організуючим впливом на людей, але й позитивним соціально-психологічним кліматом, у формуванні якого їм належить визначальний внесок. *По-друге*, для ефективної реалізації свого потенціалу здібностей лідерам уже недостатньо тільки природних здібностей. Тому важливим завданням системи освіти, на-

самперед вищої школи, постає виявлення потенційних лідерів та організація подальшого цілеспрямованого їх професійного й особистісного розвитку. *По-третє*, для забезпечення успішного розв'язання цих завдань украй необхідним стає використання системного підходу до підготовки лідерів, який передбачає цілісну єдність педагогічних дій із навчання й виховання, особистісного розвитку та соціалізації майбутніх лідерів. Нарешті, *по-четверте*, реалізація системного підходу до організації підготовки майбутніх лідерів вимагає від системи освіти узгодження цілей, дій та характеру педагогічного впливу на студентів із боку викладачів усіх навчальних дисциплін. Це узгодження має ґрунтуватися на єдності світоглядних позицій і методологічних принципів організації та здійснення цілісного навчально-виховного процесу.

Перспективи подальших розвідок пов'язані з необхідністю такої організації підготовки лідерів, яка б ґрунтувалася на реальних результатах моніторингу суспільної потреби в лідерах і динаміки зміни вимог до них, зумовлених інноваційним характером сучасного суспільного розвитку.

Список використаних джерел

1. Гоулман Д. И. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.
2. Заветний С. О. Філософія впливу : монографія / С. О. Заветний, О. С. Пономарьов, С. М. Пазиніч. – Харків : Видавець Савчук О. О. ; НТУСГ ім. П. Василенка, 2011. – 204 с.
3. Пинтосевич И. 77 уроков лидерства. Воспитаи лидера в себе и окружающих / И. Пинтосевич, В. Воронов. – К. : Арт Книга, 2014. – 224 с.
4. Романовський О. Г. Розвиток лідерського потенціалу особистості в Центрі лідерства Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» / О. Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш // Вища освіта України. – 2017. – № 1. – С. 96–100.
5. Bass B. M. Transformational leadership [Text] / B. M. Bass, R. E. Riggio. – 2nd ed. – Mahwah; NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. – 282 p.
6. Casse P. Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders / P. Casse, P. G. Clau-del. – Athena Press, 2007. – 280 p.

7. Conger J. A. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement / J. A. Conger, R. Canungo // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – № 15. – P. 439–452.
8. Gunter M. Charisma / M. Gunter // Journal of communications. – 1979. – Vol. 29. – № 2. – P. 2–54.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Goulman D. I. Jemocional'noe liderstvo: Iskusstvo upravlenija ljud'mi na osnove jemocional'nogo intellekta / D. Goulman, R. Bojasis, Je. Makki. – M. : Al'pina Biznes Buks, 2005. – 301 s.
2. Zavjetnyj S. O. Filosofija vplyvu : monografija / S. O. Zavjetnyj, O. S. Ponomar'ov, S. M. Pazynich. – Harkiv : Vydavec' Savchuk O. O. ; NTUSG im. P. Vasylenka, 2011. – 204 s.
3. Pintosevich I. 77 urokov liderstva. Vospitaj lidera v sebe i okruzhajushchih / I. Pintosevich, V. Voronov. – K. : Art Kniga, 2014. – 224 s.
4. Romanovs'kyj O. G. Rozvytok lider'skogo potencijalu osobystosti v Centri liderstva Nacional'nogo tehničnogo universytetu «Harkivs'kyj politehničnyj instytut» / O. G. Romanovs'kyj, T. V. Gura, A. Je. Knysh // Vyshha osvita Ukraїny. – 2017. – № 1. – S. 96–100.
5. Bass B. M. Transformational leadership [Text] / B. M. Bass, R. E. Riggio. – 2nd ed. – Mahwah; NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. – 282 p.
6. Casse P. Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders / P. Casse, P. G. Claudel. – Athena Press, 2007. – 280 p.
7. Conger J. A. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement / J. A. Conger, R. Canungo // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – № 15. – P. 439–452.
8. Gunter M. Charisma / M. Gunter // Journal of communications. – 1979. – Vol. 29. – № 2. – P. 2–54.

Received June 8, 2017

Revised July 6, 2017

Accepted August 4, 2017